

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Estrés y desempeño laboral en tiempos de emergencia
sanitaria por COVID – 19**

Trabajo de Investigación para obtener el Grado Académico de
Bachiller en administración y negocios internacionales

Autores:

Lizbet Katerin Pachari Cordova

Breyssy Magali Pacori Zapana

Nilda Nelida Quispe Quilca

Asesor:

Mg. Julio Samuel Torres Miranda

Juliaca, diciembre de 2020

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Mg. Julio Samuel Torres Miranda, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente trabajo de investigación titulado: **“ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS DE EMERGENCIA SANITARIA POR COVID - 19”** constituye la memoria que presentan las estudiantes **Breyssy Magali Pacori Zapana, Lizbet Katerin Pachari Cordova** y **Nilda Nelida Quispe Quilca** para obtener el Grado Académico de Bachiller en Administración y Negocios Internacionales, cuyo trabajo de investigación ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este trabajo de investigación son de entera responsabilidad de los autores, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Juliaca, a los 04 días del mes de diciembre del año 2020



Mg. Julio Samuel Torres Miranda

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN FORMATO ARTÍCULO

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiani, a los 04 día(s) del mes de diciembre del año 2020 siendo las 8:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en sala virtual de la Universidad Peruana Unión Campus Juliaca, bajo la dirección del Señor **Presidente del jurado: Mtro. Amed Vargas Martinez**, el secretario **Mg. Elmer Henry Lupaca Chata** y de más miembros **Mg. Wilfredo Oscar Sucapuca Mamani** y el(la) asesor(a) **Lic. Julio Samuel Torres Miranda**, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación del trabajo de investigación titulado: **Estrés y desempeño laboral en tiempos de emergencia sanitaria por COVID - 19**

Del(los)/la(las) estudiantes: **a) Lizbet Katerin Pachari Cordova, b) Breyssy Magali Pacori Zapana y c) Nilda Nelida Quispe Quilca**, conducente a la obtención del **grado académico de Bachiller en Administración y Negocios Internacionales**.

El Presidente inició el acto académico de sustentación bajo la modalidad virtual – Zoom, invitando al (los)/a(la)(las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por el(los)/la(las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): **Lizbet Katerin Pachari Cordova**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Bueno	Muy bueno

Candidato (b): **Breyssy Magali Pacori Zapana**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Bueno	Muy bueno

Candidato (c): **Nilda Nelida Quispe Quilca**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Bueno	Muy bueno

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al(los)/a(la)(las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente



Secretario

Asesor

Miembro

Miembro

Candidato/a (a)

Candidato/a (b)

Candidato/a (c)

Estrés y desempeño laboral en tiempos de emergencia sanitaria por COVID-19

Breyssy Magali Pacori Zapana¹, Lizbet Katerin Pachari Cordova² Nilda Nelida Quispe Quilca³

^aEP. Administración, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión Campus Juliaca

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo recabar y analizar información respecto al estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral en tiempos de emergencia sanitaria (Covid-19). Para este fin se ha revisado y analizado información de las variables estudiadas, tales como: 14 tesis, 30 artículos entre originales y de revisión, y documentos académicos diversos, con el propósito de extender el estudio de las variables: estrés laboral y desempeño laboral. En el camino hemos podido identificar algunas potenciales causas del estrés laboral y su influencia con el desempeño laboral, entre ellas se encuentran la falta de apoyo organizacional, sobrecarga laboral, las dificultades interpersonales y la falta de justicia organizacional; y otros factores sumados como: la actual emergencia sanitaria lo que hace que los trabajadores perciban una sobregarga laboral y tensión a causa del teletrabajo. Muchos autores han demostrado que el estrés laboral es la enfermedad moderna que si no se controla podría ser crónica con desenlaces complicados, recordar que el equilibrio entre la familia, los estudios y el trabajo genera también estrés. Por último se concluye que el estrés y el desempeño laboral tienen una relación, y según la información revisada las organizaciones deberían darle importancia a sus trabajadores, dándoles facilidades en cuanto a los materiales y todos los recursos humanos necesarios, para que puedan realizar a gusto su trabajo, debido a que en este contexto de emergencia sanitaria el trabajador se enfrentará a una situación en la cual tiene que lidiar con su entorno laboral, familiar y personal a consecuencia de la situación actual de nuestro país, por ende si no se les da ciertas facilidades pueden llegar a estresarse y más adelante tener un mal desempeño laboral.

Palabras clave: estrés, desempeño laboral, organización.

Abstract

The present investigation has the objective is to collect and analyze information regarding work stress and its influence on work performance in times of health emergency (Covid-19). For this purpose, information on the variables studied has been reviewed and analyzed, such as: 14 theses, 30 articles between originals and review articles, and various academic documents, with the purpose of extending the study of the variables: work stress and work performance. Along the way, we have been able to identify some possible causes of work stress and its influence on work performance, among them are the lack of organizational support, work overload, interpersonal difficulties and the lack of organizational justice; and other factors added such as: the current health emergency which makes workers perceive a work overload and tension due to teleworking. Many authors have shown that work stress is the modern disease that if not controlled could be chronic with complicated outcomes, remember that the balance between family, studies and work also generates stress. Finally, it is concluded that stress and work performance have a relationship, and according to the information reviewed, organizations must give importance to their workers, giving them facilities in terms of materials and all the necessary human resources, so that they can enjoy their work, because in this context of health emergency the worker will face a situation in which they have to deal with their work, family and personal environment as a result of the current situation in our country, therefore if they are not given certain facilities can become stressed and later have a poor job performance.

Keywords: stress, job performance, organization.

1. Introducción

En la actualidad estamos en la lucha contra la pandemia del Coronavirus (COVID-19), para los expertos este problema con la salud conlleva a una salud mental tales como el estrés, ansiedad, síntomas de depresión, insomnios tales que afecta emocionalmente.

Este problema de la actualidad que vivimos día a día es muy delicado poder tocar el tema puesto que esto afecta problemas mentales no solo puede afectar la calidad de atención sino que también puede tener un impacto significativo en el bienestar y la calidad de vida por lo cual es importante proteger nuestra salud mental. Así como trabajar desde casa la pandemia que atravesamos actualmente cambio la forma de trabajo habitual con lo que conlleva el miedo y ansiedad tales como otras emociones y el agotamiento mental que provoca, esta nueva enfermedad que atravesó todo el mundo.

Según (conexxionessan, 2020) Antes de la llegada del coronavirus, muchas empresas, en diferentes partes del mundo, implementaban el teletrabajo o home office con acuerdos de jornadas flexibles en las que algunos días los empleados estaban en casa y en otros asistían a la oficina. No obstante, debido a la pandemia, millones de personas hacen teletrabajo por primera vez, situación que puede generar estrés laboral si esta nueva circunstancia no es manejada con las herramientas adecuadas.

Según (republica, 2020) En medio de la coyuntura en él se ha declarado el estado de emergencia a nivel nacional por la enfermedad COVID-19 en la cuales son muchas la empresas que optaron por distintos métodos de poder cuidar a su personal de trabajo una de ella es el tele trabajo para así evitar el riesgo de contraer la enfermedad.

Breyssy Magali Pacori Zapana¹,
katerin Pachari Cordova²,
Nilda Nelida Quispe Quilca³.
Carretera Salida a Arequipa Km. 6 Chullunquiari, Autopista Heroes de la Guerra del Pacifico
Tel.: 974223981 ¹, 993788411 ², 984310713 ³
E-mail: breyssy.pacori@upeu.edu.pe¹, lizbet.pachari@upeu.edu.pe², nilda.quispe@upeu.edu.pe³

Según (gob.pe, 2020) La coyuntura a nivel mundial se está viendo afectada, debido a una crisis de salud provocada por la pandemia del coronavirus que viene afectando la salud mental a muchos, especialmente a aquellas personas que padecen de ansiedad o algún tipo de cuadro depresivo. Hoy en día los peruanos nos vemos obligados a estar en un confinamiento. Las innumerables noticias sobre el "Covid-19" en los medios de comunicación originan en muchas personas, principalmente las que sufren de estos males, una preocupación constante.

Este problema de la actualidad que vivimos día a día es muy delicado poder tocar el tema puesto que esto afecta problemas mentales no solo puede afectar la calidad de atención sino que también puede tener un impacto significativo en el bienestar y la calidad de vida por lo cual es importante proteger nuestra salud mental. Así como trabajar desde casa la pandemia que atravesamos actualmente cambio la forma de trabajo habitual con lo que conlleva el miedo y ansiedad tales como otras emociones y el agotamiento mental que provoca, esta nueva enfermedad que atravesó todo el mundo.

Así mismo el estrés laboral es un gran enemigo de las empresas, ya que este es uno de los principales causantes de que las empresas reduzcan sus niveles de eficiencia en la producción y/o en la baja calidad en los servicios de atención que muchas prestan a sus clientes o usuario (Chavez, 2015)

2. Desarrollo o Revisión

2.1. Estrés

Actualmente, casi en todo el entorno que nos rodea (laboral, familiar y personal) generan grandes dosis de estrés, capaces de ocasionar en el individuo un estado de intranquilidad y malestar, los cuales, desencadenan trastornos físicos muy considerables. De esta forma, el estrés empieza ante las demandas ambientales que percibe el individuo, a las que debe dar una contestación adecuada poniendo en recorrido sus métodos de afrontamiento. (Aguirre Azañero, 2018, pág. 8)

El estrés es una respuesta lógica y necesaria para la supervivencia, a pesar de lo cual hoy en día se confunde con una patología. Esta greña se debe a que este mecanismo de defensa puede completarse, bajo determinadas circunstancias frecuentes en ciertos modos de supervivencia, desencadenando problemas graves de sanidad. (Poblete Mendoza & Maque Ccalachua, 2018, pág. 27)

Se define el estrés como un estímulo capaz de ocasionar una reacción de lucha o huida. (Gallegos, 2019 citado de Canon 1929, pág.19)

Según Gallegos (2019) citado OMS (2004) el estrés es el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo frente a la acción. (pág.20)

Es por ello que Luján Laos, (2018 citado en Timothy Ferriss 2007) distingue dos definiciones distintas (positivo y negativo) para el estrés. Los conceptos se presentan a continuación

Eustrés: en este sentido el estrés da como consecuencia y resultado a algo positivo, ya que estimula y aumenta la capacidad para afrontar dichos retos, y conseguir resultados satisfactorios. (Rupay Huaracaya, 2018)

Distrés: Es una reacción negativa y perjudicial, tanto como para la empresa, a nivel personal y familiar, reduciendo notablemente su rendimiento. (Luján Laos, 2018)

Es por ello que para (Álvarez, 2015) el estrés depende de variables personales, relacionado a su personalidad, patrones de conducta, estilos cognitivos y como el individuo afronta esta situación, es por ello que los efectos, síntomas y consecuencias del estrés varían. (Álvarez, 2015)

2.2. Estrés en el ámbito laboral

Según la especialista en psicología del Policlínico Chíncha de EsSalud, señala que el estrés laboral es un mal, o enfermedad ocupacional representativa y uno de los problemas de salud más graves en la actualidad, el ritmo de la vida moderna y el aumento de la presión en el entorno laboral suele producir la saturación física y mental del trabajador, el riesgo es que no solo afectan su salud sino todo su entorno familiar. (Lobos, 2015).

En la investigación realizada por la Comisión Europea (2000, citado en Chavez, 2016) Define el estrés laboral como un conjunto de emociones y reacciones, cognitivas, filosóficas, con sensación de no poder resolver o hacer frente a problemas y circunstancias en el ambiente organizacional.

(Leka, Griffiths, & Cox, 2004) Afirma que el estrés laboral usualmente suele darse ante el desamparo de la empresa, retos, presiones y exigencias, que no se adecuan a los conocimientos y capacidades que posee el colaborador. Causando estrés, y a futuro un bajo desempeño de los colaboradores, creando así también conflictos laborales, mal ambiente laboral, desmotivación, incapacidad de dar soluciones, bloqueos mentales, entre otros problemas, haciendo que el colaborador se exija y no cumpla con la actividad asignada (Bautista, 2017)

Según (Chavez, 2016) el estrés laboral se da en varios países y es uno de los problemas más grandes dentro de las empresas públicas como privadas.

En el Perú, de cada diez personas, ocho sufren de estrés laboral, se debe a la falta de habilidades, destrezas, conocimientos y competencias de los colaboradores, para desarrollar sus actividades y responder a exigencias. Una de las consecuencias del estrés, es la ansiedad laboral, donde la persona se siente desmotivado, con bajo

compromiso, irritabilidad, agotamiento mental y físico, depresión, lo que termina afectando su productividad y desempeño y las empresas se ven afectada en el nivel de competitividad y rentabilidad. (La República, 2017).

Según (Rojas, 2019) señala lo siguiente, cerca del 60% de la población del Perú sufre estrés y el 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral, la edad más común para sufrir este mal es entre los 25 a 40 años, cuando las personas asumen más responsabilidades, siendo las mujeres quienes presentan mayor vulnerabilidad a padecerlo.

2.2.1. Dimensiones.

Según (Álvarez Sila & Espinoza Samaniego, 2018), indica las siguientes dimensiones para el estrés laboral, planteada por la OIT y la OMS:

2.2.1.1. Territorio Organizacional.

Según las investigaciones realizadas por Hinojosa Sandoval, (2019 citado en Suárez. 2013) hace referencia al espacio físico donde el empleado realiza sus labores, no solo el lugar de producción, sino también sus espacios de socialización, interacción o diversos factores dentro de la empresa.

2.2.1.2. Tecnología.

Según las investigaciones realizadas por Hinojosa Sandoval, (2019 citado en Suárez. 2013) hace referencias a las reactualizaciones y todo tipo de recursos que tiene la empresa para la mejora directa en la producción de la misma.

2.2.1.3. Influencia del Líder.

Según las investigaciones realizadas por Hinojosa Sandoval, (2019 citado en Suárez. 2013) hace referencia a que la influencia del líder está orientada en la posición de resguardo frente al trabajo en equipo, el direccionamiento y manejo de problemas ya que es fundamental con los objetivos de la organización.

2.2.1.4. Falta de cohesión.

Según Hinojosa Sandoval, (2019 citado en Suárez. 2013), refiere que la desunión, la poca integración en el grupo y entorno laboral, disminuyendo su productividad y generando estrés.

Según la investigación que realizó Luján Laos (2018, citado en Kompier. 1995) las relaciones interpersonales hacen referencia a la buena relación y comunicación que debe de existir en un ambiente de trabajo, tanto con los superiores, colegas, compañeros, en función del tipo de empleo, con el público. Según Rupay Huarcaya (2018, citado en Peiró, 2000) Las malas relaciones y falta de unión pueden provocar niveles altos de tensión y estrés dentro del ambiente laboral.

2.2.1.5. Respaldo del grupo.

Hace referencia en el soporte recibido no solo en la producción si no a nivel social hacia cada uno de los miembros de la organización. Hinojosa Sandoval, (2019 citado en Suárez. 2013)

2.2.1.6. Estructura Organizacional.

Hinojosa Sandoval, (2019 citado en Suárez. 2013) define la Estructura Organizacional como el status jerárquico y organigrama de la empresa, como el reconocimiento del individuo dentro de su posición.

2.2.1.7. Clima Organizacional.

Según las investigaciones realizadas por Hinojosa Sandoval, (2019 citado en Suárez. 2013) el Clima Organizacional se entiende por las características propias del ambiente de la organización; es decir el espacio donde sucede la integración, orientado en función a las susceptibilidades y vulnerabilidades de los estresores. (Rupay Huarcaya, 2018)

2.3. Desempeño

Según Pérez Porto & Merino (2017) definen que el desempeño deriva del latín “des-”, que significa “de arriba hacia abajo”, “in-”, que es sinónimo de “hacia dentro”, “pigno”, que puede traducirse como “prenda”.

El desempeño es el suceso y el efecto de desempeñar; es decir es la acción de efectuar las diversas responsabilidades que el individuo tiene: cumplir una obligación, realizar una actividad, dedicarse a una ocupación. Así mismo suele emplearse respecto al rendimiento del individuo en su ámbito profesional o académico. Se trata del nivel de los resultados de acuerdo a su destreza y a sus habilidades. (Pérez Porto & Merino, 2017)

El desempeño es el desenlace expresado por el entusiasmo, talento y el afán individual y/o colectivo, siendo medible para seguir y analizar lo realizado, y en este escenario surge la decisión de actuar eficientemente y eficaz para mejorar y detectar problemas que puedan residir deteriorando o limitando el rendimiento. (Estevez, 2019)

2.4. Desempeño en el entorno laboral

Según Estela & Puyo (2017) mencionan que el desempeño laboral tiene una correlación con las habilidades, destrezas y conocimientos que respaldan las actividades del trabajador. (pág. 44)

Se comprende como las acciones que desarrollan los trabajadores orientadas a la ejecución de sus objetivos, está asociado directamente a sus funciones, representa una fortaleza para la empresa. (Estela Chávez & Puyo Huayunga, 2017, pág. 37)

El desempeño del trabajador se basa en el nivel que ejecuta las obligaciones y deberes de su trabajo, lo cual tiene que ser directamente vinculado con el logro de los objetivos.

Según Tacza (2018) menciona lo siguiente “Es importante resaltar que uno de los factores determinantes para el desempeño laboral son las habilidades de los trabajadores, así como los conocimientos del puesto y la personalidad, sin embargo, como se desprende de las teorías señaladas anteriormente, el desempeño depende también del nivel

de satisfacción que puede tener la persona. Ante esto, los procesos como el análisis del puesto y un eficaz proceso de selección resultan relevantes. Para lo cual el autor presenta las siguientes dimensiones:" (pág. 26)

Según Campos (2018) citado en George (2017), Es el comportamiento del colaborador en la búsqueda de los objetivos fijados que forma una estrategia individual para lograr los objetivos. (pág. 27)

2.4.1. Dimensiones.

Según Hernández (2008) da a conocer las siguientes dimensiones: calidad de servicio, productividad, toma de decisiones y conocimiento.

2.4.1.1. Calidad de servicio.

Según las investigaciones realizadas por Medina Cevalco, (2017 citado en Vásquez 2007) Hace referencia a que la calidad de servicio que brinda cada trabajador, tales como el funcionario, los administradores, el área de atención al cliente y los funcionarios de la organización, entre otros, satisfacen al cliente cumpliendo con todos los requerimientos de los procesos eficientes que maneja la empresa, dando como resultado una empresa competitiva y generando clientes leales.

2.4.1.2. Productividad.

Según Medina & Atalaya (2017) señala que la productividad es una medida la cual permite constatar el buen funcionamiento de un conjunto de procesos y operaciones que una organización realice, haciendo el buen uso de los recursos y economía que se tenga a disposición.

2.4.1.3. Toma de decisiones.

Según Gutiérrez menciona lo siguiente "La toma de decisiones se fundamenta en descubrir un método adecuado para determinar una realidad problemática, así mismo, la toma de decisiones en una organización correlaciona cuatro funciones administrativas: planeación, organización, dirección y control." (pág. 10)

2.4.1.4. Conocimiento.

El conocimiento, es el desarrollo progresivo y continuo desarrollado por el hombre para comprender su mundo y realizarse como individuo, es decir es la acción consciente e intencional para comprender las aptitudes del objeto y primariamente es referido al sujeto. (Ramírez, 2009)

2.5. Normas legales en tiempos de emergencia Sanitaria Covid-19

Para ello el estado Peruano también implemento normas con respecto a la emergencia sanitaria Covid 19.

Según la resolución ministerial n° 448-2020 MINSA, los empleados de los centros de trabajo de las diferentes actividades económicas aplican obligatoriamente los lineamientos establecidos en el presente documento y de la elaboración del "plan de mejora para la vigilancia prevención y control de COVID-19 en el trabajo" (salud, 2020)

Durante la emergencia sanitaria el tratamiento de los exámenes será de gran importancia por lo médicos ocupacionales para realizar los servicios civiles y trabajos tanto en los sectores públicos y privados respectivamente dispuestos en el artículo 49 de la ley N° 29783 que es la ley de seguridad y salud en el trabajo que se operan en la siguiente manera.

Se realizarán sus exámenes médicos pre ocupacional en las actividades calificadas que son de alto riesgo, el medico ocupacional de la empresa ya sea pública o privada validan la información de trabajador o amplia la vigencia y certificación de los exámenes establecidos por el covid-19 durante la emergencia sanitaria.

Según el diario oficial del bicentenario "el peruano" Las capacitaciones presenciales a la que se refiere en art. 35 de la ley N° 29783 que es la ley de seguridad y salud en el trabajador se aplica únicamente en los siguientes supuestos durante la emergencia sanitaria: (Peruano, 2020)

- Al momento de la contratación cualquiera sea la modalidad se ingresa con previo examen médico.
- Cuando se produzcan cambios de funciones o cualquier tipo de actividad también se tiene que realizar su examen respectivo.
- Los trabajadores de las empresas ya sean públicas o privadas optaran adaptarse a las medidas de seguridad y prevención al distanciamiento social, la utilización de equipos de protección personal y cualquier otra medida dispuesta por la autoridad competente

La producción normativa del Estado ha sido voluminosa, como consecuencia del estado de emergencia. Más de mil ochocientas normas legales de diversa índole se han expedido solo con relación al estado de emergencia. Las modificaciones más importantes producidas en este período se relacionan con la posibilidad de desarrollar trabajo remoto, pues esta figura no existía en el Perú. (Llosa, 2020)

Según el Decreto supremo N°001-2020 TR El presente decreto supremo tiene por objeto establecer disposiciones complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas (en adelante, el Decreto de Urgencia N° 038-2020), con la finalidad de mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores a consecuencia de las medidas adoptadas en el marco de la emergencia sanitaria y el estado de emergencia nacional por el COVID-19, así como preservar los empleos. (GOB.PE, 2020)

Para el beneficio de cada trabajador y para que no pueda estresarse y desempeñe un buen trabajo el estado otorgo las vacaciones vencidas, cabe recalcar que es durante el primer mes del estado de emergencia en el cual no se

permitió otorgar la vacaciones, pero desde el 21 de abril si se podía realizar las vacaciones asignadas a cada colaborador.

También está el adelanto de vacaciones para que el colaborador pueda elegir sus 30 o 15 de vacaciones, lo cual también se vio en el decreto es la reducción de las jornadas d trabajo, con la consecuente de la reducción de la remuneración en la función de la horas establecidas por lo cual tomaron el criterio del valor de la horas de trabajo ya establecido, también se vi la reducción de la remuneración en este caso pueden pactar el empleador como el trabajador pero siempre en cuando no se disminuya a la remuneración mínima por ejemplo si en este caso el colaborador gana 3000.00 soles el emperador puede entrar en un acuerdo es que se reduciría 2000 soles pero no tiene que bajar a la remuneración mínima que es de 930 nuevos soles.

Materiales y métodos

El presente trabajo de investigación es un estudio de revisión, con el objetivo de recabar información actual sobre el estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en un contexto de emergencia sanitaria (covid-19), es así que se revisó información en las principales bases datos como SciELO, Dialnet, Redalyc y science direct, y repositorios, tras la combinación de las palabras claves: estrés laboral y desempeño laboral, dichas estas necesarias para replicar al objetivo de la investigación, en el que además se ejecutará un análisis y por ende se producirá las conclusiones para la presente investigación. (Cárdenas Niño & Osorio, 2017).

Para la elaboración de la presente investigación se revisó y analizo 14 tesis, 30 artículos de revistas entre originales y de revisión, y documentos académicos diversos, con el propósito de extender el estudio de las variables: estrés laboral y desempeño laboral, utilizando así herramientas tales como la lectura crítica de las fuentes de información sobre ambas variables.

Conclusiones

Finalmente se concluye que el estrés y el desempeño laboral son factores estrechamente relacionados y que podrían ocasionar problemas como ausentismo laboral, altos niveles de rotación e incluso desencadenar problemas fisiológicos (enfermedades) sino son identificados a tiempo en este contexto de la emergencia sanitaria, el trabajador se enfrentara a una situación en el cual tiene que lidiar con su entorno laboral, familiar y personal a consecuencia de la situación actual de nuestro país, los trabajadores tienden a padecer estrés, por ello es primordial que cada organización entre en énfasis en la relación entre compañeros y jefes, es decir, tomar en cuenta las opiniones de todos para mejorar dicha relación en este caso se puede hacer capacitaciones o talleres conjuntamente en equipo, los directivos deben realizar un diagnóstico de la situación actual de la organización y su entorno, definiendo los planes de acción o diseñar estrategias de cambio como mejorar las condiciones laborales, implementar un programa de mejora del clima organizacional de forma que eleve el desempeño laboral de los trabajadores.

Recomendaciones

En este tiempo de emergencia sanitaria (Covid 19) el mundo laboral ya no es ni será el mismo es por ello que se recomienda a las organizaciones tanto como privadas y públicas, que estimulen, reconozcan y motiven a sus trabajadores, dándoles facilidades en cuanto a los materiales y todos los recursos humanos necesarios, para que puedan realizar satisfactoriamente su trabajo. Así mismo la organización debe tener una óptima coordinación con su cliente interno, realizando actividades tales como: charlas grupales, cursos de capacitación sobre comunicación efectiva, manejo de estrés, entre otros temas y programas de control del estrés. Impulsando así un programa de seguimiento de todos los indicadores mencionados para evitar el estrés o superarlo, y por ende lograr un mayor desempeño laboral.

Referencia <<<

- Álvarez Sila, L. A., & Espinoza Samaniego, C. E. (Octubre de 2018). Diagnostico de Estrés Laboral en los Trabajadores de una Empresa Comercial de la Bahía de Guayaquil, 2017.
- Álvarez, H. (2015). *El Estres Laboral en el Desempeño del Personal Administrativo de un Núcleo Universitario Público*. Estudio de Postgrado, Universidad de Carabobo, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Obtenido de <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/3060/1/Halvarez>
- Andrés vinueza, N. A. (2020). Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as el desempeño laboral en wuhan covid-19. 3.
- Bautista, N. Z. (2017). *El estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huatasani - Huancañé Puno 2017*. Tesis para obter el título de Administrador, Escuela profesional de Administración, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/445/TFCE-01-23.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Bernal, I. (18 de Agosto de 2020). *www.elespañol.com*. Obtenido de www.elespañol.com: https://www.elespañol.com/invertia/opinion/20200818/gestionar-estres-laboral-tiempos-covid/513818616_12.html
- Campos Orrillo, O. G. (2018). *Relación del clima organizacional con el desempeño laboral en entel, Cajamarca 2018*°. Pregrado, Universidad Privada del norte, Cajamarca.
- Cantillo, M. (3 de marzo de 2020). *Dinero*. Obtenido de <https://www.dinero.com/empresas/articulo/4-tendencias-laborales-en-tiempos-del-covid-19/283552>
- Cárdenas Niño, L., & Osorio, J. E. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Universidad de San Buenaventura*, 13(1), 81-90.
- Castañeda, D. R. (13 de setiembre de 2020). *Asuntos legales* . Obtenido de <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/estres-laboral-una-enfermedad-comun-que-sufre-33-de-los-trabajadores-en-colombia-2995082>

- Chavez, L. K. (2016). El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del área de Gestión Comercial de ElectroSur S.A en el periodo 2015. 124. Obtenido de <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/80/1/chavez-lizbeth.pdf>
- Conexionesan. (21 de abril de 2020). *Manejo del estrés laboral durante la cuarentena*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2020/04/manejo-del-estres-laboral-durante-la-cuarentena/>
- Estela Chávez, E., & Puyo Huayunga, J. C. (2017). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa en las empresas constructoras del distrito de Tarapoto, 2017*. Pregrado, Universidad Peruana Unión, Tarapoto.
- Estevez, A. (Agosto de 2019). *Significado de desempeño*. Obtenido de <https://significado.com/desempeno/>
- Flores, H. G. (2017). Estrés y su influencia en el desempeño laboral en el personal de enfermería en el servicio críticos hospitalares, nivel II-2 puno y II-1 Juliaca del departamento de puno. *Repositorio UANCV*, 17.
- Gerardo, h. (11 de febrero de 2020). *factor capital humano*. Obtenido de México vive una “epidemia de estrés laboral”, coincide 64% de los trabajadores: <https://factorcapitalhumano.com/salud-laboral/mexico-vive-una-epidemia-de-estres-laboral-coincide-64-de-los-trabajadores/2020/02/>
- Guirao-Goris, J. A., Olmedo Salas, A., & Ferrer Ferrandis, E. (2008). El artículo de revisión. *Revista iberoamericana de enfermería comunitaria*.
- Gutiérrez Díaz, A. (s.f.). Toma de decisiones. *Centro cultural itaca S.C*, 1-15. Obtenido de <http://cursos.aiu.edu/Toma%20de%20Decisiones/PDF/Tema%201.pdf>
- Hinojosa Sandoval, C. (2019). *Estrés y clima laboral en los asesores de servicios de un call center en el distrito de Breña*. Tesis para optar el Título de Licenciada en Psicología, Universidad Ricardo Palma, Lima. Obtenido de http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2493/T030_72573977_T%20%20%20HINOJOSA%20SANDOVAL%20CLAUDIA%20STEFANY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- La República. (2017). Estrés laboral es el principal problema que afecta a los trabajadores. *La República*.
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). La organización del trabajo y el estrés. *Serie protección de la salud de los trabajadores*(3), 37. Obtenido de https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
- Lobos, M. (21 de Septiembre de 2015). Estrés laboral puede causar insomnio y dificultades para respirar. *EsSalud*. Obtenido de <http://www.essalud.gob.pe/essalud-estres-laboral-puede-causar-insomnio-y-dificultades-para-respirar/>
- Luján Laos, P. S. (2018). *El Estrés Laboral de los colaboradores de una Empresa de Servicios de Elevadores de la Ciudad de Lima, 2018*. Título Profesional de Licencia en Trabajo Social, Universidad Garcilaso de la Vega, Facultad de psicología y trabajo social, Lima. Obtenido de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3488/TRAB.SUF.PROF_Patricia%20Sof%C3%ADa%20Luj%C3%A1n%20Laos.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Macedo, H. d. (2019). impacto del estrés laboral en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa conseva. *Repositorio upeu*, 6.
- Medina Cevasco, S. E. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa*. Chimbote 2017. Posgrado, Universidad César Vallejo.
- Pérez Porto, J., & Merino, M. (2017). *Definición de desempeño*. Obtenido de <https://definicion.de/desempeno/>
- Perú, p. d. (11 de abril de 2020). *gob.pe*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/saludpol/noticias/112161-la-salud-mental-en-tiempos-de-covid-19>
- Ramírez, A. (2009). La teoría del conocimiento en investigación científica: una visión actual. *Anales de la Facultad de Medicina*, 70(3), 217-224.
- Republica. (13 de setiembre de 2020). *Lo que debe saber para manejar bien el estrés durante las jornadas de teletrabajo*. Obtenido de <https://www.larepublica.co/salud-ejecutiva/lo-que-debe-saber-para-manejar-bien-el-estres-durante-las-jornadas-de-teletrabajo-2980185>
- Rojas, J. (2019). 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral. *Info capital humano*. Obtenido de <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>
- Rojas, J. (2020). La ansiedad en el trabajo es consecuencia del estrés laboral. *capital humano*, 1.
- Rupay Huaracaya, S. E. (2018). *Niveles de estrés laboral y riesgos psicosociales laborales en tripulantes de cabina de una aerolínea en Perú*. Tesis para optar el Título de Licenciado en Psicología, Universidad Ricardo Palma, Lima. Obtenido de <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1919/Tesis%20de%20Licenciatura%20en%20Psicolog%C3%ADa%20%28Sa%C3%BAI%20Rupay%20Huaracaya%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>